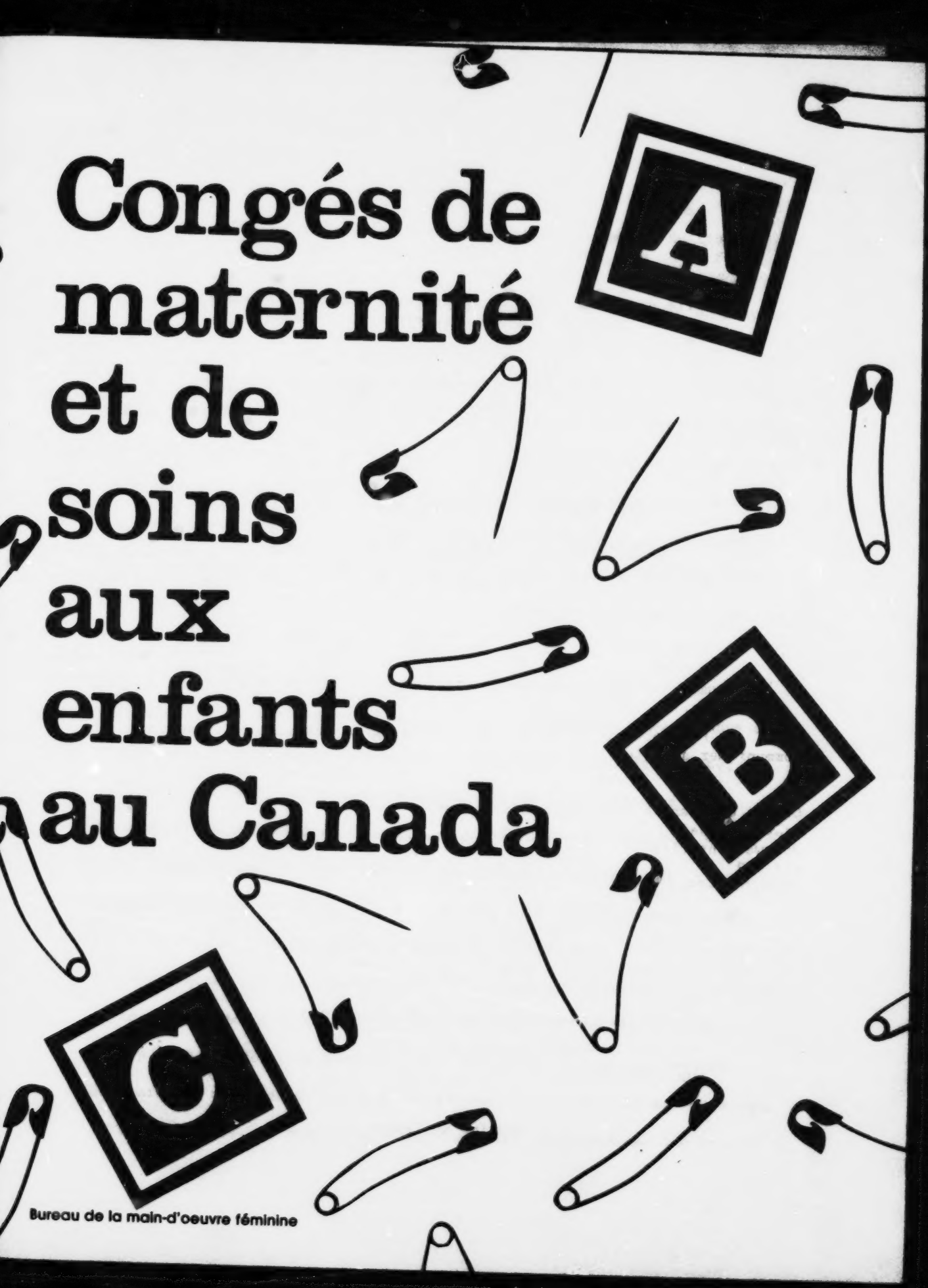
Congés de maternité et de soins aux enfants au Canada



Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Publié sous l'autorité de l'honorable Charles L. Caccia,
ministre du Travail, gouvernement du Canada

Also available in English under the title

Maternity and Child Care Leave in Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la publication, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. L 31-44/1983F

ISBN 0-662-92089-9

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

Alors qu'on lui demandait ce que deviendrait le marché du travail sans les femmes, Mark Twain répondit: "Fort vide, mon cher, fort vide".

Il est de plus en plus évident que, sans un ensemble de mesures progressistes visant à long terme lès congés de maternité et le revenu garanti, le marché du travail de demain pourrait en effet s'avérer "fort vide". Des études, tant canadiennes qu'internationales, montrent bien que les femmes supportent la double charge de travailler pour gagner un salaire et élever une famille. De nombreuses lois et de nombreuses politiques ne tiennent pas compte de ce besoin pressant de réconcilier les responsabilités économiques et familiales. Aussi, beaucoup de femmes pourraient-elles continuer à émettre des réserves sérieuses sur la grossesse et l'accouchement.

La situation est éminemment critique quand on tient compte du phénomène de vieillissement de la population canadienne. Les enfants de l'explosion démographique de l'après-guerre arrivant à l'âge adulte, la natalité diminuant, notre pays se retrouve avec une croissance de sa population proche de zéro. Aussi, le Canada se heurte déjà à un manque aigu de main-d'oeuvre qualifiée dans de nombreux domaines. Si la tendance actuelle continue, on fera face à un manque chronique de main-d'oeuvre quand ce groupe aura dépassé sa période active (25 à 64 ans). Les projections indiquent que les femmes compteront alors pour jusqu'à 70 p. 100 de la croissance de la population active, alors que ce chiffre n'était que de 42,4 p. 100 en 1981. Le Canada a besoin d'enfants, pour des raisons économiques, sociales et culturelles évidentes. Indépendamment du manque de main-d'oeuvre, on peut s'interroger sur les répercussions que le nombre

décroissant de cotisants aura sur des programmes comme le Régime de pensions du Canada. Ces programmes sont conçus pour apporter de l'aide à une couche de la population qui augmente rapidement, à savoir les retraités.

Une bonne réforme sociale et économique s'impose pour permettre aux femmes de combiner avec succès les responsabilités professionnelles et familiales, sans que cela ne se traduise par des pertes importantes, aussi bien financières que pour la carrière. Les années les plus importantes pour l'édification d'une carrière coïncident avec les années les plus favorables à la maternité; ni les lois, ni les conventions collectives ne devraient pousser les femmes à choisir entre l'un ou l'autre.

De la même façon, les hommes sont confrontés à une situation difficile, étant donné le statut actuel des congés de paternité au Canada. Le rôle du père lors de la naissance et des soins à prodiguer à un jeune enfant n'étant pas pleinement reconnu d'une part, il lui est difficile de participer à cet événement important et, d'autre part, le vieux préjugé voulant que ce soit surtout une affaire de femmes est renforcé. Les notions de congés d'adoption et de congés spéciaux pour obligations familiales, tant pour les hommes que pour les femmes, gagnent du terrain, mais très lentement.

Si l'on veut comprendre pourquoi de meilleures prestations de maternité et des congés plus généreux accordés pour la garde des enfants ne constituent pas vraiment des mesures susceptibles d'augmenter le nombre de grossesses et pourquoi les femmes et les hommes trouvent difficile d'envisager une interruption de travail qui pourrait se traduire par une réduction des moyens financiers et par la charge additionnelle d'un enfant, il

faut considérer la maternité sur le plan monétaire. Même si cette approche est quelque peu mercantile, elle serait plutôt la règle que l'exception. Une étude du Financial Post montre que l'éducation d'un enfant (y compris sa scolarité) peut coûter jusqu'à 200 000$. Le revenu annuel moyen brut, en 1980, pour une famille de quatre personnes, était de 30 051$. Cependant, 57,6 p. 100 des familles avaient des revenus inférieurs à 30 000$[1].

Les statistiques révèlent également que dans 30 p. 100 des cas où une femme mariée travaillait pour avoir un salaire, en 1980, le mari gagnait moins de 15 000$[2]. Si certaines femmes peuvent récupérer une partie de leur salaire grâce aux prestations de maternité de l'assurance-chômage, les hommes en congé de paternité ne peuvent, dans le meilleur des cas, toucher que quelques jours de salaire pendant la période d'absence au travail. Financièrement, on ne peut pas dire que ces mesures incitent les gens à avoir des enfants ou à en adopter.

Il est intéressant de rappeler que le Canada a signé la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes (1975), et a ratifié la convention des Nations Unies (1979) sur l'élimination de toutes les formes de discrimination[3]. Par ces ententes, le Canada s'engage à

---

[1] Revenu des familles (recensement de familles) Statistique Canada, n° 13-208 au catalogue, publication annuelle, 1980.

[2] Composition de la population active féminine en 1980, Bureau de la main-d'oeuvre féminine. Travail Canada.

[3] Le Canada s'est joint aux 31 états membres qui avaient ratifié auparavant cette convention. Les personnes intéressées à recevoir la convention de l'OIT et les recommandations, intitulée Égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, peuvent contacter le Bureau de la main-d'oeuvre féminine.

promulguer des politiques, des programmes et des conditions qui améliorent l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes. Plus récemment, en juin 1981, l'OIT a adopté une convention et des recommandations conçues pour implanter une égalité réelle des travailleurs des deux sexes face aux obligations familiales, et pour permettre de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Cette nouvelle norme internationale du travail prône des mesures permettant d'en arriver à une maternité et une paternité heureuses et à des congés spéciaux pour les travailleurs ayant des obligations familiales. On attend des états membres qu'ils accroissent leurs efforts dans ce domaine, dans les limites des coutumes locales ainsi que de la situation nationale, pour que leur marché du travail reflète mieux, suive mieux l'évolution des rôles et des responsabilités des travailleurs qui sont aussi des parents. Ils doivent y accorder une attention toute particulière quand ce sont les femmes qui portent la double charge de ces responsabilités.

Depuis que le Canada a légiféré, en 1966, sur les toutes premières prestations de maternité, de nombreux changements sont survenus. On trouvera dans ce document une présentation générale des dispositions législatives en vigueur au Canada, sans oublier les clauses sur les congés de paternité et d'adoption.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine invite les lecteurs à lui communiquer toute observation constructive au sujet du présent ouvrage. Je remercie vivement ma collaboratrice Ellen Cornell, de même que Laurie Vaughan-Evans et Daryl Lindberg qui ont participé à la rédaction du texte.

La directrice du Bureau de
la main-d'oeuvre féminine,
Ratna Ray

INTRODUCTION

Cette publication est divisée en deux parties, la première traitant des congés, et la seconde, des prestations. On y examine à la fois la législation canadienne et les conventions collectives.

Il est important que le lecteur comprenne bien la différence entre "congé" et "prestations". Un congé est une période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter du travail. Le congé peut être payé ou non, dépendant des conditions. Les prestations sont des sommes d'argent versées à un employé, en général quand cet employé est absent du travail et qu'il n'est pas payé pendant ce temps.

En étudiant les diverses législations, le lecteur devra également garder à l'esprit qu'il y a plusieurs juridictions. Au niveau fédéral, un travailleur peut relever de ce qu'on appelle la juridiction fédérale. Dans ce cas, c'est le Code canadien du travail qui s'applique, sauf pour les membres de la Fonction publique fédérale qui relèvent d'une juridiction législative distincte[4]. Ces employés sont soumis à un certain nombre de lois et de règlements. Au niveau provincial, il existe également deux juridictions distinctes. Les employés qui appartiennent aux fonctions publiques provinciales sont régis par les lois et règlements de ces fonctions publiques, tandis que tous les autres employés des provinces sont soumis aux lois provinciales. Dans le cas des travailleurs syndiqués, les clauses des conventions collectives ont généralement préséance sur toute autre loi.

---

[4]Le Code canadien du travail s'applique aux employés d'organisations interprovinciales s'occupant de transport, de communications et de banques. Code canadien du travail, Partie III.

Le tableau 3, Dispositions législatives sur les congés de maternité, fait une récapitulation par juridiction. (Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon n'ayant pas de loi précise à cet égard, ils n'ont pas été inclus dans le tableau.)

PREMIÈRE PARTIE - LES DISPOSITIONS SUR LES CONGÉS

A. LA LÉGISLATION

LES CONGÉS DE MATERNITÉ

L'admissibilité

Les périodes d'admissibilité étaient, au départ, conçues pour protéger l'employeur dans les cas où une employée n'avait pas démontré qu'elle s'intéressait sérieusement à son travail. Aussi, dans la plupart des lois, une femme n'est admissible au congé de maternité qu'au bout d'une certaine période de service.

Cette période d'admissibilité est automatiquement liée aux conditions de réintégration et de protection du travail. Si dans la plupart des cas, le travail d'une employée est protégé pendant qu'elle est enceinte ou en congé de maternité, elle peut ne pas pouvoir réintégrer ses fonctions à son retour si elle n'a pas la période d'admissibilité. Cette exigence handicape de nombreuses femmes, ainsi que l'a reconnu récemment la Colombie-Britannique qui a abandonné ce critère dans sa loi sur les normes de travail.

Toutes les juridictions fédérales et provinciales au Canada imposent une période d'admissibilité, à quatre exceptions près: le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique, ainsi que les lois de la fonction publique de ces deux provinces.

Les autres juridictions précisent des périodes données d'admissibilité qui vont de six semaines à un an et onze semaines[5]. Le règlement du Québec sur les normes du travail présente une variante: en effet, une travailleuse doit avoir travaillé 20 semaines au cours des mois précédant la période de congé, et être au travail au moment où elle fait sa demande de congé.

"La période d'emploi continue"

La plupart des clauses d'admissibilité comprennent l'expression "période d'emploi continue". À première vue, ce concept semble sans ambiguïté, faisant référence à une période désignée d'emploi sans interruption. Son interprétation devient plus délicate quand il s'agit d'une employée à temps partiel ou saisonnière.

La plupart des juridictions n'ont pas de définitions bien précises des employés à temps partiel, même s'il semble que la plupart d'entre elles accordent des congés de maternité à cette partie de la population active. Les travailleuses à temps partiel deviennent admissibles à des congés en faisant la preuve d'une relation d'employée à employeur, ce qui revient souvent à répondre aux exigences de la période d'admissibilité appropriée.

En étudiant les divers régimes qu'on retrouve sous le titre "temps partiel", on découvre d'autres problèmes. Alors qu'on accepte généralement de définir comme continu le travail à temps partiel qui s'apparente au travail à plein temps (un nombre d'heures fixe par semaine,

---

[5]Se reporter au tableau de l'Appendice A pour plus de détails.

chaque semaine), la situation est beaucoup moins claire quand on parle d'heures irrégulières. Par exemple, les gens qui ne travaillent qu'une partie de l'année, chaque année, mais à plein temps. D'un côté, ce pourrait être considéré comme une période d'emploi continue car l'horaire est régulier, ce qui laisse entendre une relation employée-employeur. D'un autre côté, comme il peut y avoir des interruptions importantes, les chances de répondre aux exigences de la période d'admissibilité sont plutôt faibles dans la plupart des juridictions. Afin que toutes les travailleuses soient protégées, la période d'admissibilité donnant droit aux congés de maternité devrait être éliminée ou modifiée pour couvrir ces diverses formes d'emploi.

Il y a d'autres situations qui peuvent être interprétées comme des interruptions de l'emploi. À l'exception de la législation du travail du Québec et du Code canadien du travail, aucune loi ne précise ce qu'il advient de la "période d'emploi continue", en cas de grève ou de mise à pied. De même, si quelques jours de maladie ne constituent pas une interruption, une période de maladie prolongée pourrait être interprétée comme telle. La décision est, dans une large mesure, laissée à l'employeur.

Enfin, il faut bien définir quand commence la période d'admissibilité et quand elle se termine. Dans les provinces de Terre-Neuve et de l'Ontario, la législation du travail prévoit que la période d'admissibilité est comptée à rebours à partir de la date prévue de la naissance. Les autres juridictions ne précisent pas si la période d'emploi continue doit être révolue lorsque l'employé donne son préavis ou prend son congé, ou si

elle s'étend jusqu'à la date de l'accouchement. Ce sont pourtant des questions critiques.

La durée du congé

En vertu de la plupart des législations fédérales et provinciales du travail, les femmes ont droit à 17 ou 18 semaines de congé de maternité, selon la juridiction dont elles relèvent[6].

Les diverses lois de la fonction publique donnent toute une gamme de durées de congés de maternité. Cela va de quatre mois, à l'Île-du-Prince-Édouard, à 37 semaines, pour la Fonction publique fédérale. Si elles y ont droit, les femmes toucheront des prestations d'assurance-chômage pendant une partie de cette période de congé[7].

Le Préavis

À l'exception du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, toutes les juridictions exigent un préavis officiel, accompagné d'un certificat médical valide attestant de la grossesse. Si, en Colombie-Britannique, il n'y a pas de limite de temps, la majorité des autres juridictions précisent que cet avis doit être donné deux, trois ou quatre semaines avant le départ. C'est Terre-Neuve qui exige le préavis le plus long, soit 15 semaines.

Les fonctions publiques de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick demandent un préavis de trois mois, alors qu'au

---

[6]Se reporter au tableau 3, Dispositions législatives sur les congés de maternité.

[7]Se reporter à la Partie II de cette publication.

Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, il n'est que d'un mois. Les autres juridictions ne précisent pas de limites.

Six juridictions ont des clauses qui prévoient qu'une femme puisse être obligée de quitter son travail avant d'avoir donné son préavis de congé: le Code canadien du travail et les lois de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec et de la Saskatchewan.

Le début et la fin du congé

La plupart des juridictions précisent la période pendant laquelle le congé doit être pris, indiquant la durée maximale du congé disponible avant la naissance. Ce congé prénatal peut varier de six semaines au Nouveau-Brunswick à 16 au Québec, et s'étend sur 11 semaines pour six juridictions[8]. Au Québec, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, une femme enceinte peut être transférée à un autre emploi si sa santé ou celle de l'enfant à naître est compromise.

Une employée peut être forcée de prendre son congé de maternité si l'employeur est à même de prouver que sa grossesse affecte matériellement son rendement au travail. La législation confère ce droit à l'employeur dans de nombreuses provinces. L'Alberta et la Saskatchewan imposent toutefois des limites à ce droit puisqu'il ne peut être exercé qu'à compter de la douzième semaine qui précède la date prévue de la naissance, alors qu'au Québec le délai est de six semaines. Les provinces de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et du Manitoba laissent cela ouvert à l'interprétation et il incombe à l'employeur de justifier sa demande.

---

[8]Se reporter au tableau 3.

Plusieurs juridictions prévoient une période obligatoire de congé post-natal, même si la durée dépend le plus souvent de la longueur du congé prénatal. Quand des limites sont imposées, elles peuvent varier énormément, allant par exemple de deux semaines, au Québec, à trois mois, au Nouveau-Brunswick. Cette période peut être réduite sur présentation d'un certificat médical attestant que la santé de l'employée lui permet de retourner au travail.

La protection de l'emploi

La protection de l'emploi est l'un des aspects les plus importants de la législation sur les congés de maternité. Toutes les juridictions, à l'exception de celle du secteur public du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard, offrent une certaine protection aux travailleuses qui ont droit au congé de maternité. Les codes du travail du Canada, de la Colombie-Britannique, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et de la Saskatchewan précisent qu'une employée ne peut pas être mise à pied uniquement parce qu'elle est enceinte. La Colombie-Britannique va plus loin en interdisant à un employeur de mettre fin à un emploi ou de modifier les conditions de travail d'une employée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a fait une demande de congé, à moins que l'employée n'ait donné son consentement par écrit.

Dans le cas des femmes enceintes à la recherche d'un emploi, seule la nouvelle loi du Nouveau-Brunswick sur les normes minimales d'emploi assure une protection. Elle précise qu'un employeur ne peut refuser d'embaucher une postulante qui est enceinte pour cette seule

raison. Les clauses sur la protection de l'emploi contribuent à la protection de l'employée mais n'apportent pas une sécurité d'emploi totale. Dans de nombreuses juridictions, le renvoi, ou la mise à pied, doit être motivé par des raisons autres que la simple grossesse. Quand seules les travailleuses admissibles au congé de maternité bénéficient de la protection, les autres sont sans défense.

Une autre question qui se pose est la protection effective de l'emploi, une fois le congé de maternité terminé. Or, aucune législation n'assure de protection à l'employée après cette période. On pourrait donc imaginer qu'un employeur reprenne une employée pour une journée et lui donne son avis de mise à pied le lendemain. Sans vouloir insinuer que les employeurs cherchent des échappatoires à la loi, il est évident que notre législation laisse une porte ouverte.

La maladie due à la grossesse

Les gens pensent couramment que la reproduction étant une fonction naturelle des femmes, les malaises et les problèmes qu'une grossesse entraîne ne sont pas des maladies, à moins que la grossesse n'ait détérioré des troubles existants ou ne les ait provoqués. Alors que la plupart des juridictions ne prévoient pas explicitement des congés de maladie en cas de problèmes imputables à la grossesse, les fonctions publiques de l'Alberta et du gouvernement fédéral permettent les congés à cette fin, s'ils sont justifiés par un certificat médical.

Quelques autres dispositions législatives s'appliquent cependant dans ce cas. La loi sur les normes du travail et le règlement sur la fonction publique (234/74) de la Saskatchewan, le Code canadien du travail

et la Loi du travail de l'Île-du-Prince-Édouard précisent qu'une employée ne peut être mise à pied simplement du fait qu'elle est temporairement incapable de travailler à cause de sa grossesse. Les fonctionnaires du Nouveau-Brunswick peuvent utiliser jusqu'à dix jours de congés de maladie accumulés au cours des deux semaines d'attente qui s'écoulent avant qu'elles aient droit de toucher les prestations d'assurance-chômage. De la même façon, dans les secteurs publics de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, une employée ayant droit à des congés de maladie peut en bénéficier si sa maladie est due à sa grossesse. La loi sur la fonction publique de la Nouvelle-Écosse prévoit qu'une employée peut bénéficier d'un congé de maladie si l'employeur souhaite qu'elle cesse de travailler avant le début de son congé de maternité. La législation du Québec, elle, permet le recours à des congés spéciaux s'il y a un risque d'avortement ou que les conditions de travail compromettent la santé de l'enfant. L'employée doit présenter un certificat médical valide qui précise la durée du congé nécessaire.

La Commission canadienne des droits de la personne a défini une politique en ce qui concerne les maladies dues à la grossesse[9]. Elle établit ainsi une distinction entre les types de congés. Pendant la première période, qui est généralement de six à huit semaines, l'employée est en général médicalement inapte au travail; pendant la seconde, l'enfant

---

[9]Lettre d'information de la Commission canadienne des droits de la personne, volume 4, n° 2, mars 1981.

a besoin de soins continuels. La Commission estime donc qu'au cours de la première période, la travailleuse doit avoir droit aux mêmes congés et aux mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont médicalement inaptes au travail. Cela comprend les congés de maladie, qu'ils soient payés ou non, les prestations d'assurance d'invalidité et tous les autres congés non payés qui existent. Il s'agit en fait de traiter de la même façon tous les employés qui sont médicalement inaptes au travail.

La Direction des droits de l'Homme du ministère du Travail de la Colombie-Britannique a instauré en 1976 une Commission d'enquête. Cette commission affirme qu'une employée malade à cause de sa grossesse doit être traitée de la même façon que tout employé incapable de travailler pour cause de maladie, et que les prestations de maladie devraient donc s'appliquer.

Le congé prolongé

Une façon de rallonger le congé de maternité est de prévoir une prolongation du congé égale au laps de temps qui sépare la date prévue et la date réelle d'accouchement. Le Code canadien du travail et les lois du travail du Manitoba, de Terre-Neuve, de l'Alberta, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec contiennent cette clause, même si celle du Québec ne s'applique pas lorsqu'une employée dispose encore de deux semaines de congé quand l'accouchement survient plus tard que prévu.

Les lois de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, du Québec, de Terre-Neuve et de la Saskatchewan prévoient que le congé de maternité peut être prolongé et exigent un certificat médical, à l'exception de Terre-Neuve.

Le Québec prévoit que, dans certaines conditions, une mère qui allaite son enfant peut avoir droit à un type additionel de congé. Sur présentation à l'employeur d'un certificat médical attestant que ses conditions de travail présentent un risque pour l'enfant qu'elle allaite, elle peut demander à être affectée à d'autres fonctions. Si un autre poste n'est pas immédiatement disponsible, elle peut cesser de travailler jusqu'à sa réaffectation ou au sevrage de l'enfant.

Le Congé de paternité

Quand la mère souhaite retourner au travail, après la naissance, le congé de paternité pourrait être très intéressant, même s'il n'était pas payé, car les deux parents pourraient partager l'expérience et la responsabilité de s'occuper d'un enfant à plein temps.

Rares sont les juridictions, au Canada, qui prévoient des congés de paternité. Les fonctionnaires fédéraux qui ne sont pas protégés par une convention collective (employés exclus) relèvent directement du Conseil du Trésor et bénéficient du régime le plus complet qui soit[10]. Ils disposent d'un jour de congé payé à la naissance de leur enfant et peuvent prendre jusqu'à 26 semaines de congé de paternité non payé. Si l'épouse de l'employé est également au service de la Fonction publique fédérale et est une employée exclue, la somme des congés de paternité et de maternité pris après la date de naissance de l'enfant ne doit pas dépasser 26 semaines.

---

[10]"Les employés exclus" désigne les employés qui n'appartiennent pas à un syndicat car une telle adhésion pourrait être à l'origine de situations de conflit d'intérêts avec leurs responsabilités de gestion.

La seule autre loi qui prévoie actuellement des congés de paternité est la loi sur les normes du travail de la Saskatchewan. Les employés, qui satisfont à une période d'admissibilité de 12 mois, peuvent prendre jusqu'à six semaines de congé non payé, au moment de leur choix, pendant les trois mois qui entourent la date prévue pour la naissance. L'employeur exige un préavis de quatre semaines. Toutefois, si l'employé ne peut respecter cette obligation, il aura droit à six semaines de congé continu, trois semaines après l'accouchement.

Le congé d'adoption

Les congés d'adoption sont légèrement plus répandus que les congés de paternité. Les difficultés surgissent quand les agences d'adoption exigent une période plus longue que les congés d'adoption prévus par la loi. Dans la plupart des cas, l'un des parents adoptifs, de préférence la mère, doit passer de six mois à un an à la maison, selon l'âge de l'enfant. Cette obligation est conçue pour permettre à l'enfant de s'intégrer à la famille, ainsi que pour créer et stabiliser la relation entre l'enfant et ses parents adoptifs. Dans la plupart des juridictions, l'un des parents, en général la mère, est obligé de cesser de travailler. De plus, dans l'état actuel des choses, les parents adoptifs bénéficient souvent de moins d'attentions que les parents naturels[12].

Les congés non payés, lors de l'adoption d'un enfant, vont de deux jours, au Québec, à six semaines dans la Fonction publique fédérale

---

[12]La politique de la Commission canadienne des droits de la personne énonce que tous les parents devraient bénéficier des mêmes avantages en ce qui concerne les congés et les prestations, qu'ils soient homme ou femme, parent adoptif ou naturel. Lettre d'information sur les droits de la personne, volume 4, n° 2.

(pour les employés exclus). Seuls la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec prévoient ces congés dans leurs lois. Par contre, toutes les fonctions publiques les offrent, à l'exception de celles du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Les employés exclus de la Fonction publique fédérale ont également droit à un jour de congé payé à l'adoption d'un enfant. (Pour de plus amples informations sur les congés d'adoption, se reporter au tableau 4.)

Dans la plupart des juridictions, il faut satisfaire à une période d'admissibilité avant d'avoir droit à un congé d'adoption. Cette période peut aller de six mois à un an d'emploi continu. Dans certains cas, le postulant doit être un employé permanent. Il n'y a qu'au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et au Québec qu'il n'y a pas de période d'admissibilité (se reporter au tableau 4).

Les autres congés pour les obligations personnelles

Jusqu'à maintenant, il n'y a que deux juridictions à permettre des congés pour des raisons familiales, autres que la maternité, la paternité ou l'adoption. Ce sont la Fonction publique fédérale et le Québec.

Le programme de la Fonction publique fédérale répond à toute une variété de besoins. Un employé "exclu" qui satisfait à la période d'admissibilité peut prendre deux jours consécutifs, jusqu'à concurrence de cinq jours payés par an, pour s'occuper d'un membre de la famille qui est malade (ce qui inclut les enfants, le conjoint, les parents et d'autres membres de la famille vivant sous le même toit que l'employé). Il leur est aussi possible de demander un congé d'une demi-journée pour accompagner un

membre de la famille chez le médecin, le dentiste ou à l'école.

Ce groupe d'employés de la Fonction publique fédérale a également accès à des périodes plus longues de congé, sans rémunération. Ces employés peuvent s'absenter pendant un an pour des motifs personnels. On considère que ce congé est consacré aux responsabilités parentales ou familiales, mais qu'il ne peut être pris conjointement avec un congé de maternité ou de paternité. Les employés exclus peuvent également prendre un congé de cinq ans sans solde pour s'occuper d'un enfant d'âge préscolaire. Dans ce dernier cas, le congé peut être pris en une seule fois ou fractionné, mais il ne peut au total dépasser cinq ans.

La loi du Québec permet d'autres types de congés rattachés à la grossesse. C'est ainsi qu'une mère, qui risque de faire une fausse couche ou dont la santé est affectée, peut prendre un congé dès le début de la huitième semaine qui précède la date de l'accouchement. Un certificat médical est alors exigé. En cas d'avortement légal ou de fausse couche naturelle qui survient avant le début de la 20^{e} semaine qui précède la date normale de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité qui ne dépasse pas trois semaines. Dans le cas de la naissance d'un enfant mort-né après la 20^{e} semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la mère a alors droit à un maximum de cinq semaines de congé. Les conditions d'admissibilité sont les mêmes que pour les congés de maternité.

B. LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les renseignements sur les conventions collectives qu'on retrouve dans ce document proviennent, pour l'essentiel, d'une analyse des conventions collectives canadiennes de tous les secteurs d'activités qui touchent

200 employés et plus (à l'exception du secteur de la construction)[12]. Ce qui suit est une récapitulation des clauses sur les congés de maternité, d'accouchement, de paternité et d'adoption. Le lecteur doit toutefois garder l'esprit que seulement 24 p. 100 des femmes sont syndiquées.

Le congé de maternité

Les clauses qu'on retrouve dans les conventions collectives sont très différentes les unes des autres.

Parmi les conventions qui prévoient des congés de maternité, 71,4 p. 100 excèdent les limites fixées par la loi. La plupart, soit 617 qui concernent 792 240 employés, offrent au moins six mois de congé de maternité. Dans 180 conventions collectives, les femmes disposent de cinq mois. Le total combiné concerne plus d'un million de travailleuses.

Le régime qu'a négocié le Front commun du Québec, qui concerne 200 000 fonctionnaires québécois, soit le cinquième de la main-d'oeuvre féminine active de la province, accorde le droit de prendre jusqu'à deux années de congé de maternité et de paternité sans traitement, pendant lesquelles les années d'ancienneté continuent de s'accumuler et où l'employé peut continuer de bénéficier des avantages sociaux s'il décide d'en assumer les frais.

Un des principaux problèmes auxquels les femmes en congé de maternité sont confrontées est celui du statut de leur emploi après la fin de leur congé. Pour l'ensemble des conventions collectives étudiées,

---

[12]Dispositions des conventions collectives au Canada groupant 200 employés ou plus (à l'exception de la construction) avril 1982, Direction des données du travail, Division de la négociation collective, Travail Canada, n° L82-31-4-1982 au catalogue.

24 p. 100 précisent qu'elles conservent leur ancienneté pour la durée du congé de maternité, alors que 12 p. 100 autorisent l'accumulation de l'ancienneté pendant l'absence. C'est là un élément important si l'on veut éviter un recul de son plan de carrière. En laissant une femme en congé de maternité continuer d'accumuler de l'ancienneté, l'employeur lui permet de suivre ses collègues qui continuent à travailler.

Les lecteurs qui souhaitent obtenir davantage de renseignements sur leur propre convention collective devraient contacter leurs représentants syndicaux. Ceux qui souhaitent obtenir de plus amples informations sur un type particulier de convention collective peuvent s'adresser à la Division de la négociation collective de Travail Canada[13].

Le congé de paternité

Les congés de paternité sont aussi oubliés dans les conventions collectives que dans les lois. Ils se limitent généralement à une journée, avec ou sans traitement, à la naissance d'un enfant. Alors qu'on insiste davantage sur le rôle du père face à ses enfants en bas âge, force est de constater que les conventions collectives ne progressent pas à la même vitesse que les désirs des pères de famille.

Si les congés de paternité ne sont pas nommément inclus dans de nombreuses conventions collectives, beaucoup d'entre elles contiennent par contre des clauses qui permettent de s'absenter et dont l'application est laissée à la discrétion de l'employeur. Il s'agira alors de congé pour des motifs personnels, et même si l'on ne dispose d'aucune donnée, c'est un

---

[13]Travail Canada, Division de la négociation collective, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

type de congé auquel un nouveau père peut avoir recours pour s'absenter. On en trouve un exemple dans la convention collective des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba, section 832, Banque de Commerce canadienne impériale, qui permet à un employé de s'absenter pour des raisons personnelles majeures (familiales ou autres). L'employeur ne devrait pas refuser sans motif sérieux un tel congé à l'employé s'il n'entrave pas le fonctionnement de la succursale. Même si cet avantage ne porte pas l'étiquette "congé de paternité", il permet à un employé de s'absenter pour la naissance de son enfant.

C'est dans le cadre de la juridiction fédérale qu'on retrouve quelques-unes des conventions les plus innovatrices. Certains groupes d'employés, comme les commis et les traducteurs, peuvent avoir jusqu'à 26 semaines de congé de paternité sans traitement.

Dans le secteur privé, la section 7024 des métallurgistes a négocié récemment deux semaines de congés payés pour les travailleurs qui veulent s'occuper de leur famille quand leur conjoint doit être hospitalisé pour des raisons de santé ou de maternité. C'est un événement important, surtout pour cette section qui est uniquement composée d'hommes. On peut certainement y voir le reflet de l'importance que les pères accordent à ce type de congé.

En Colombie-Britannique, le personnel du Collège Capilano peut prendre jusqu'à deux mois de congé parental sans traitement à la naissance d'un enfant.

Le congé d'adoption

Il y a assez peu de conventions collectives qui renferment des clauses intéressantes pour les congés d'adoption. Toutefois, l'employé peut avoir accès à des congés additionnels conçus pour répondre aux besoins personnels, et cela en fonction de la politique de chaque employeur. Les clauses des conventions collectives sont trop diversifiées pour être décrites ici; toutefois, on en donnera quelques exemples.

Le Conseil des écoles séparées du comté de Lincoln, à Sainte-Catherine, en Ontario, dispose d'un excellent régime de congé d'adoption. Les enseignants du niveau élémentaire, à condition d'avoir donné un préavis de trois mois, peuvent disposer d'un congé d'adoption pouvant atteindre 12 mois. Ce congé doit commencer au début d'un des trimestres scolaires, soit septembre, janvier ou mars. Les enseignants ne perdent pas leur ancienneté ni leurs avantages sociaux et peuvent prolonger ce congé d'une autre année.

La section 1400 du Syndicat canadien de la Fonction publique d'Ottawa (Conseil d'éducation) accorde un mois de congé d'adoption, auquel peuvent se rajouter six autres mois s'ils sont exigés par l'agence d'adoption. L'employé doit avoir travaillé pendant une période continue d'un an et donner un préavis de trois semaines. À la fin de son congé, il retrouvera le même poste, au même taux de rémunération.

Les professeurs de l'université de Windsor, en Ontario, disposent de cinq jours de congé payé, tout en continuant de bénéficier des avantages sociaux, quand ils ont travaillé pendant 12 mois.

La convention collective de l'Union des employés des services, section 298, de l'université McGill, à Montréal, accorde jusqu'à 10 semaines de congé payé d'adoption, à compter de la date de l'adoption. Si le conjoint relève de la même convention, il ou elle a droit à deux jours avec salaire.

Les employés du gouvernement de la Colombie-Britannique ont un jour de congé payé lors de l'adoption d'un enfant et peuvent prendre six mois additionnels de congé sans traitement.

Les lecteurs qui souhaitent obtenir davantage de détails sur ce type de congés et les conditions dans lesquelles ils sont accordés, devraient s'adresser à leur syndicat.

QUESTIONS - PREMIÈRE PARTIE

1. **Comment faire pour savoir quelle législation du travail s'applique dans mon cas?**

   Il n'y a qu'un faible pourcentage de la main-d'oeuvre canadienne à relever de la législation fédérale. Celle-ci s'applique aux employés oeuvrant dans des entreprises de radio et de télévision, des compagnies de téléphone et de télégraphe, des banques à charte, des compagnies aériennes interprovinciales, des compagnies de chemin de fer et de camionnage, de navigations et d'expéditions, quelques compagnies minières et les sociétés de la Couronne. La Fonction publique fédérale relève de la juridiction du Conseil du Trésor. Tous les autres travailleurs dépendent soit de la législation provinciale sur le travail, soit de celle de la fonction publique de leur province. Les employés voulant tirer au clair tout problème concernant cette juridiction devraient contacter leur ministère provincial du travail.

2. **Si je suis syndiqué, est-ce que ma convention collective l'emporte sur les clauses de la législation en ce qui concerne les congés pour prendre soin d'un enfant?**

   Oui. Si les clauses de votre convention collective, pour prendre soin d'un enfant, sont plus avantageuses que celle de la législation qui s'applique à vous (ce qui est le plus souvent le cas), vous pouvez en tirer parti. Vous pouvez choisir entre les clauses de votre convention collective et celle de la législation du travail qui s'appliquent à votre cas.

3. **Est-ce que la politique des droits de la personne sur les maladies dues à la grossesse me permet de prendre des congés de maladie pendant ma grossesse, contre le gré de mon employeur?**

Pas nécessairement. Vous devez respecter la politique de votre employeur sur les congés de maladie. Toutefois, si vous pensez que d'autres collègues ont droit à des congés qui vous sont refusés sans raison valable, vous devriez en référer au Bureau des droits de la personne de votre juridiction.

4. **Que se passe-t-il si mon enfant est prématuré?**

Dans le cas d'un accouchement prématuré, et si vous n'avez pas la période d'admissibilité, vous n'avez peut-être pas droit à un congé et risquez alors de perdre votre emploi. En Colombie-Britannique, la législation ne prévoit pas de période d'admissibilité et le problème ne devrait donc pas se poser. Certaines juridictions du travail et les fonctions publiques de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Québec, de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse prévoient des congés en cas de naissance prématurée en précisant qu'une employée peut quitter le travail avant qu'elle ait donné son préavis.

5. **Travaillant à temps partiel, ai-je droit à un congé pour prendre soin d'un enfant?**

Dans toutes les juridictions, les travailleurs à temps partiel n'ont pas les mêmes droits en matière de congés que les employés à plein temps. En règle générale, l'admissibilité consiste en une preuve valide de relation permanente entre employé et employeur, ce qui suppose généralement la même période d'admissibilité que pour les travailleurs à plein temps.

6. **Suis-je assuré, en retournant au travail, de retrouver mon ancien poste?**

Dans la plupart des juridictions, la réponse est oui. On précise toutefois dans certaines provinces que s'il n'est pas possible de vous rendre l'ancien poste, vous aurez un poste comparable, avec le même niveau de salaire et d'avantages sociaux.

7. **En tant que fonctionnaire fédéral, ai-je le droit de prendre 37 semaines de congé de maternité? Est-ce que mon conjoint peut prendre 26 semaines additionnelles de congé de paternité?**

Non. Vous avez droit à 11 semaines de congé de maternité avant la naissance et 26 semaines après. Si les deux parents sont à l'emploi de la Fonction publique fédérale, vous n'avez droit qu'à un total de 26 semaines pour les deux conjoints, entre les congés de maternité et de paternité. Vous auriez intérêt à relire votre convention collective pour avoir les détails exacts qui s'appliquent à votre unité de négociation.

DEUXIÈME PARTIE - LES DISPOSITIONS SUR LES PRESTATIONS

Les dispositions sur les prestations, qui précisent les allocations accordées lors d'un congé pour les soins d'un enfant peuvent, dans l'ensemble, se classer dans trois grandes catégories. La première, et aussi la plus courante, est celle des prestations de maternité prévues par la Loi sur l'assurance-chômage. On retrouve dans la seconde catégorie les prestations qui sont parfois accordées par des employeurs sous la forme d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage (PSAC). En troisième lieu, on trouve les prestations prévues aux conventions collectives. Malheureusement, la législation canadienne ne prévoit pas pour l'instant de prestations pour les congés de paternité ou d'adoption. La Commission canadienne des droits de la personne, dans son guide des employeurs, souligne cette anomalie et affirme que "tout parent, homme ou femme, adoptif ou naturel, devrait bénéficier des mêmes avantages".

LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Les prestations d'assurance-chômage en cas de maternité représentent 60 p. 100 du taux normal de salaire de l'employé, sans pouvoir dépasser un plafond, et sont versées pendant 15 semaines[14]. Les gains maximums assurables étaient, en 1982, de 350$ par semaine, ce qui fixait les prestations hebdomadaires maximales à 210$. Seules les femmes qui

---

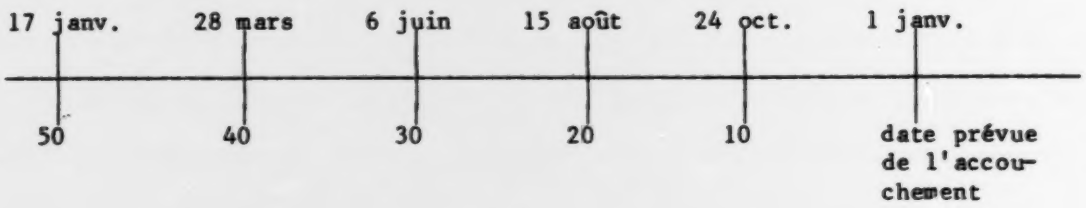
[14]Une clause a été rajoutée en 1979 précisant que les employés dont le revenu net, y compris les prestations de maternité et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage, est supérieur à une fois et demi le maximum de gains assurables devront rembourser le moindre de 30 p. 100 des prestations d'assurance-chômage ou 30 p. 100 de la partie de leur revenu qui dépasse le plafond. Le calcul est fait au moment de remplir la déclaration d'impôt sur le revenu.

satisfont aux exigences d'une période d'admissibilité bien définie ont droit à ces prestations.

Même si la loi actuelle sur l'assurance-chômage soulève quelques problèmes importants, il est encourageant de savoir qu'elle fait actuellement l'objet d'une révision. Le groupe de travail d'Emploi et Immigration Canada a fait plusieurs suggestions de modifications qui, si elles sont incorporées à la loi, permettront de minimiser ces inconvénients.

La période d'admissibilité

Pour avoir droit aux prestations de maternité, toute femme doit avoir occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines, dont au moins 10 entre la 50^{e} et la 30^{e} semaine précédant l'accouchement. Cette période de 10 semaines, qu'on appelle le "10 magique", est destinée essentiellement à s'assurer que la femme faisait partie de la main-d'oeuvre active au moment de la conception. Cette période est parfois difficile à localiser par rapport à la période de grossesse. Le diagramme suivant permettra de mieux comprendre ce dont il s'agit:



10 semaines d'emploi assurable au cours de cette période de 20 semaines; en d'autres termes, vous devez avoir travaillé 10 semaines au cours de cette période de cinq mois pour avoir droit aux prestations[1].

[1]Si vous n'étiez pas employée pendant cette période, mais perceviez des prestations réglementaires, il se peut que vous ayez droit aux prestations de maternité. Pour de plus amples renseignements, adressez-vous à votre bureau d'assurance-chômage.

Même si ce "10 magique" est destiné à s'assurer que la femme travaille effectivement, il ne donne pas toujours une image exacte de la carrière d'une femme. Ainsi, une femme qui travaille depuis de longues années pourrait ne pas avoir droit aux prestations si elle a cessé de travailler pendant une courte période.

Certain prétendent que s'il n'y avait pas de période d'admissibilité, une femme qui devient enceinte se trouverait du travail afin de bénéficier des prestations d'assurance-chômage. Ce type de raisonnement démontre une méconnaissance des vraies raisons qui poussent une femme à travailler. Il suffit de savoir que, en 1981, seulement 5 p. 100 des demandes de prestations portaient sur des cas de maternité pour avoir une juste idée de l'accessibilité de ces prestations et de l'usage qui en est fait[15].

La perte des droits

Il faut tenir compte de plusieurs facteurs quand on évalue les prestations disponibles en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, entre autres celui qui prévoit la perte des droits. Si une employée a reçu n'importe quel autre type de prestations d'assurance-chômage au cours de l'année précédente, le montant sera déduit de ses prestations de maternité, car celles-ci doivent représenter les 15 premières semaines de prestations d'assurance-chômage, quelles qu'elles soient, reçues pendant cette période.

---

[15]Supplément annuel, Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, publication trimestrielle et moyenne mensuelle de Statistique Canada, 1981, n° 73-001 au catalogue.

Cela revient à dire que les femmes enceintes qui touchent des prestations normales peuvent se trouver dans une situation difficile. En effet, dans un tel cas, une femme peut ne pas avoir atteint le "10 magique", ou avoir touché des prestations régulières pendant plus de 15 semaines. Une femme se trouvant dans cet état n'aura non seulement pas droit aux prestations normales pendant 15 semaines car elle est enceinte, mais encore n'aura pas droit aux prestations de maternité.

Il faut également savoir que toute autre somme reçue lors de la période de versement des prestations de maternité d'assurance-chômage (PSAC non comprise) peut faire perdre le droit à recevoir de telles prestations. C'est la raison pour laquelle les femmes devraient s'informer avec soin de la méthode de paiement de toutes autres prestations auxquelles elles pourraient avoir droit.

Le début et la fin de la période

Les prestations sont versées, après une période d'attente de deux semaines, pendant les huit semaines qui précèdent la semaine d'alitement et les six semaines qui suivent la date prévue de la naissance, plus la semaine d'alitement. Toute demande de prestation doit être accompagnée d'un certificat médical attestant la grossesse. Une des difficultés propre à cette législation est qu'elle prend systématiquement pour hypothèse que toutes les femmes sont inaptes à travailler au cours des huit semaines qui précèdent l'accouchement et pendant les six semaines qui suivent. Cette politique se vérifie avec la pratique voulant qu'on cesse le versement des prestations normales d'assurance-chômage aux femmes enceintes pendant cette période, sans tenir compte de leurs aptitudes à travailler.

Les prestations supplémentaires d'assurance-chômage (PSAC)

Les régimes PSAC, qu'on retrouve le plus souvent dans le cadre des conventions collectives, apparaissent également dans d'autres contextes, comme les directives du gouvernement fédéral qui s'appliquent aux employés "exclus" de la Fonction publique fédérale. On en retrouve une variante dans la loi de la fonction publique au Nouveau-Brunswick. Mil deux cent quarante régimes PSAC sont actuellement en vigueur, dont 1220 sont spécialement conçus pour les prestations de maternité. Il s'agit d'apporter un complément à l'assurance-chômage, soit en étendant la période de prestations, soit en augmentant le montant de prestations, soit parfois les deux. Certains de ces régimes accordent des prestations à l'employée enceinte si elle n'est pas admissible aux prestations de maternité d'assurance-chômage.

Comme on l'a déjà dit, les employées exclues de la Fonction publique fédérale bénéficient d'un régime PSAC qui leur donne droit à deux semaines de salaire, ce qui peut couvrir la période d'attente précédant le versement des prestations de maternité d'assurance-chômage. Le taux est le même.

Les prestations prévues par les conventions collectives

Le congé de maternité, avec ou sans traitement

Bien qu'il soit évident qu'un congé payé, quelle qu'en soit la nature, est important pour des parents qui travaillent, l'amélioration des clauses en matière de congé, avec ou sans traitement, reste encore le besoin le plus important. À l'examen des clauses concernant les femmes

enceintes dans les conventions collectives, on a constaté que 34,7 p. 100 d'entre elles prévoient des congés de maternité non payés, alors que 1,5 p. 100 accordent un congé de maternité avec plein salaire[16]. D'autre part, 2 p. 100 des conventions collectives prévoient un congé de maternité partiellement rémunéré. Enfin, quelques-unes, comme celle des commis et des traducteurs du gouvernement fédéral, comportent des régimes PSAC. Cela permet à l'employée en congé de maternité de bénéficier de deux semaines de prestations de maternité au taux du programme d'assurance-chômage. Cela signifie qu'elle est payée pendant les deux semaines de la période d'attente exigée par la Loi sur l'assurance-chômage.

Même si très peu d'employées touchent leur plein salaire pendant leur congé de maternité, il existe néanmoins plusieurs cas. Le personnel enseignant de l'Université d'Ottawa, après un an de service, a droit à 17 semaines de congé de maternité avec 100 p. 100 du salaire. (Elles peuvent aussi prendre jusqu'à 119 jours de maladie accumulés pour des problèmes de santé dus à la grossesse.) Elles sont, tant pendant la grossesse que pendant le congé de maternité, protégées contre toute mise à pied. On retrouve une convention similaire à la faculté de l'université de Windsor. Les employées de cette institution, si elles répondent aux exigences de la période d'admissibilité, ont droit à 17 semaines de congé de maternité, dont 13 avec plein salaire.

---

[16]Dispositions des conventions collectives au Canada groupant 200 employés et plus (à l'exception de la construction), avril 1982, Direction des données sur le travail, Division de la négociation collective, Travail Canada, n° L82-31-4-1982 au catalogue.

Le régime que le Front commun du Québec a négocié, et qui couvre 200 000 travailleurs de la fonction publique au Québec (soit environ le cinquième de la main-d'oeuvre féminine de la province), offre 20 semaines de congé de maternité avec 93 p. 100 du salaire normal aux femmes qui répondent aux exigences du programme de prestation de maternité de l'assurance-chômage. L'employeur verse le complément du revenu normal par rapport au 60 p. 100 de l'assurance-chômage pendant les 15 semaines au cours desquelles la femme touche les prestations, puis paye 93 p. 100 du salaire normal pendant les cinq semaines suivantes. Les travailleuses qui ne sont pas admissibles au programme de l'assurance-chômage touchent de leur employeur des prestations correspondant à 93 p. 100 de leur salaire pendant 10 semaines et ont droit à 10 autres semaines de congé de maternité non payé. Pendant la période de congé, l'employeur continue à cotiser pour les avantages sociaux de l'employée.

Le Syndicat des postiers du Canada a négocié, en 1981, 17 semaines de congé de maternité payé, une combinaison de prestations de maternité d'assurance-chômage et de régime PSAC qui équivaut à 93 p. 100 du salaire normal.

La convention collective de l'United Press International du Canada fournit un autre exemple de congé de maternité qui est partiellement payé. Les employées, sur simple demande écrite, ont droit à quatre semaines de congé de maternité payé et peuvent prendre sept mois additionnels de congé de maternité sans traitement. Si des raisons médicales le justifient, elles peuvent prolonger ce congé jusqu'à 12 mois sans traitement.

Le congé de paternité

Pour tous les secteurs d'activités étudiés, 84 p. 100 des conventions collectives ne prévoient pas de congé de paternité payé pour leurs employés[17]. Les autres prévoient des congés payés, allant de un à cinq jours, parfois plus, la plupart d'entre elles se limitant à un jour.

Le congé d'adoption

Parmi tous les secteurs d'activités qui ont fait l'objet de cette étude, seulement 10,6 p. 100 des conventions offrent une forme quelconque de congé d'adoption rémunéré. Comme pour les congés de paternité, les clauses prévoient des congés rémunérés de un à cinq jours et parfois plus.

Le recours aux congés de maladie

Dans quelques conventions collectives, on trouve une autre forme d'avantages qui permet d'avoir recours à des congés de maladie accumulés pour s'absenter pendant une grossesse.

Ainsi, les employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick peuvent demander que leur soit versé le salaire de deux semaines de congés de maladie pendant la période d'attente pour les prestations de maternité de l'assurance-chômage. Ce type de clause est comparable à ce qu'on appelle les régimes PSAC.

La continuation des avantages sociaux - la législation et les conventions collectives

La plupart des grandes conventions collectives contiennent des clauses qui fixent le statut des régimes d'avantages sociaux d'une employée

---

[17]Ibid

pendant qu'elle est en congé. Si certaines prévoient la poursuite des cotisations aux régimes d'avantages sociaux pendant l'absence, d'autres prévoient des paiements rétroactifs quand l'employée revient au travail. Ces clauses sont fort comparables aux dispositions législatives.

En plus de la cotisation proprement dite au titre des avantages sociaux pendant la période d'absence, la législation mentionne aussi, le plus souvent, à quels avantages l'employée aura droit en revenant au travail. Cela concerne le plus souvent les régimes d'assurances, d'assurance-maladie, de retraite et l'ancienneté.

La plupart des juridictions précisent que l'employée ne perd ni ses avantages sociaux ni son ancienneté pendant son absence; elle cesse d'accumuler des points à ce titre entre son départ au congé et son retour au travail. Les lois de la Colombie-Britannique et du Québec ont toutefois des clauses particulières pour les employées en congé de maternité. Aux termes de la loi de la Colombie-Britannique, il n'y a pas d'interruption pour la retraite, l'assurance-médicale et les autres avantages sociaux si l'employeur assure la totalité de la cotisation ou si l'employée décide de verser sa part. Il en est de même au Québec quand les employées versent la cotisation. (On trouvera des détails sur ces clauses qui concernent les avantages sociaux, pour chaque législation, au tableau 5.)

Les employées des secteurs publics des provinces conservent généralement les avantages sociaux accumulés avant le congé. Les lois de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de la Saskatchewan prévoient que l'employée peut continuer à cotiser, soit pendant son congé, soit rétroactivement à son retour.

Les autres avantages familiaux

Les allocations familiales

Ce programme fédéral prévoit le versement de prestations mensuelles au parent ou au tuteur pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans. L'enfant doit vivre à la maison ou être entretenu par le parent ou tuteur, qui doit être citoyen canadien, avoir été admis au Canada comme résident permanent ou être visiteur ou détenteur d'un permis pour une période d'au moins un an.

Le montant de l'allocation est rajusté chaque année et il est actuellement de 26,91$ par enfant et par mois, dans huit des dix provinces. Le montant peut en être modifié à la demande du gouvernement provincial. En Alberta et au Québec, le montant est fonction du nombre d'enfants, de leur âge et de leur place dans la famille. En tenant compte de ces éléments, les autorités provinciales apportent un complément à l'allocation fédérale.

Les personnes qui demandent une exemption d'impôt sur le revenu au titre d'un enfant à charge doivent inclure les allocations familiales à leur revenu. Si aucun des deux parents ne demandent d'exemption, l'allocation s'ajoute au revenu de la personne qui reçoit le versement mensuel[18].

---

[18]Pour obtenir d'autres renseignements sur les allocations familiales, s'adresser à la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu, Santé et Bien-Être social Canada, Ottawa ou aux bureaux régionaux de chaque province.

Le crédit d'impôt pour enfant

Le programme de crédit d'impôt pour enfant a été créé au Canada en 1978. En 1981, les familles dont le revenu ne dépassait pas 23 470$ avaient droit à une diminution d'impôt fédéral de 261,00$ par enfant. Pour les familles dont le revenu dépassait ce niveau, le montant du crédit était réduit de 5 p. 100 de la portion excédentaire. L'enfant devait avoir moins de 18 ans et être sous la garde de la personne faisant la demande à la fin de l'année financière. Le montant du revenu servant de base au calcul est rajusté chaque année.

L'allocation aux mères

Ce programme est conçu pour les mères qui sont veuves, divorcées, abandonnées ou séparées et pour les femmes dont le mari a été en prison ou hospitalisé pendant six mois ou plus. Les mères célibataires de plus de 16 ans, qui ont un enfant ou davantage, de 3 mois ou plus, sont également admissibles. Le montant de l'allocation est calculé en fonction des besoins.

QUESTIONS - DEUXIÈME PARTIE

1. **Je suis professeur et, quand j'ai pris mon congé de maternité, on m'a versé un rajustement global pour la partie de mon salaire que j'aurais dû toucher pendant l'été. Cela aura-t-il un effet sur ma demande de prestations de maternité d'assurance-chômage?**

   Non. Une décision récente de la Cour suprême a établi que ce paiement global couvrait des services déjà rendus et qu'il n'était donc pas imputable aux mois d'été. Il ne pouvait donc pas faire perdre le droit aux prestations de maternité.

2. **On vient de couper mes prestations normales d'assurance-chômage parce que je suis enceinte et que j'atteins les huit semaines qui précèdent l'accouchement. J'ai par la suite trouvé du travail, ce qui prouve que je suis apte à travailler. Puis-je demander que me soient remboursées les prestations que j'ai perdues pendant cette période?**

   Non. C'est contraire à la politique sur les prestations de la Commission de l'assurance-chômage.

3. **Est-ce qu'un régime PSAC interfère avec les prestations de maternité d'assurance-chômage?**

   Non. Ce type de régime est justement conçu pour compléter, au même taux, les prestations de maternité de l'assurance-chômage pendant les deux semaines d'attente.

4. **Comment puis-je faire une demande de prestations de maternité d'assurance-chômage?**

   Tous les bureaux d'Emploi et Immigration Canada ont des centres d'emploi où l'on peut obtenir de la documentation sur les demandes de prestations de maternité.

Tableau 1

Titre des lois sur les congés de maternité et date d'entrée en vigueur, par secteur de compétence (y compris l'importance de la population active féminine)

Secteur de compétence	Population active féminine	Pourcentage des femmes au sein de la population active	Date	Nom de la loi	Organisme compétent
Canada - principalement sociétés inter-provinciales	176 592	36,8	1971	Code canadien du travail	Conditions de travail, ministère du Travail du Canada
Canada - Fonction publique	84 801	39,3	1981	Directive régissant les congés pour responsabilités familiales	Conseil du Trésor, Commission de la Fonction publique
Alberta	462 000	40,6	1981	Loi sur les normes de l'emploi	Direction des normes de l'emploi
Colombie-Britannique	546 000	40,8	1980	Loi sur les normes de l'emploi	Programme des normes du travail
			1976	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de la Colombie-Britannique
Île-du-Prince-Édouard	22 000	40,7	1982 (1974)	Loi sur les normes de travail	Ministère du Travail
			1969	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard
Manitoba	203 000	41,2	1976 (1972)	Loi sur les normes de l'emploi	Division des normes de l'emploi, ministère du Travail
			1970	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique du Manitoba

Tableau 1 (suite)

Secteur de compétence	Population active féminine	Pourcentage des femmes au sein de la population active	Date	Nom de la loi	Organisme compétent
Nouveau-Brunswick	117 000	39,5	1976	Loi sur les normes minimales de l'emploi	Direction des opérations de la Main-d'oeuvre, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
			1973	Loi sur l'administration financière	Commission de la Fonction publique
Nouvelle-Écosse	148 000	40,3	1973	Code des normes du travail	Direction des opérations de la main-d'oeuvre, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
			1976	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique
Ontario	1 883 000	42	1975 (1970)	Loi sur les normes de l'emploi	Direction des normes de l'emploi, ministère du Travail
			1970	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de l'Ontario
Québec	1 180 000	39,3	1978	Loi sur le salaire minimum (ordonnance n° 17)	Commission du salaire minimum, Commission des normes du travail
Saskatchewan	173 000	38,1	1979 (1972)	Loi sur les normes du travail	Division de la main-d'oeuvre féminine, ministère du Travail
			1974	Loi sur la Fonction publique	Commission de la Fonction publique de la Saskatchewan

Tableau 1 (fin)

Secteur de compétence	Population active féminine	Pourcentage des femmes au sein de la population active	Date	Nom de la loi	Organisme compétent
Terre-Neuve	78 000	35,7	1978	Loi sur les normes du travail	Division des normes du travail, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

Source: Direction des données sur le travail, Travail Canada, 1977.
Rapport annuel pour 1981, Commission de la Fonction publique.

La population active, Statistique Canada, n° de catalogue 71-001, décembre 1981, tableau 68.

Tableau 2

Procédures d'application, protection contre les mesures de représaille et sanctions en cas d'infraction à la loi

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Gouvernement fédéral: principalement les sociétés interprovinciales	- affaire pouvant être soulevée à la suite d'une inspection ou d'une plainte - peut toucher une ou plusieurs employées - les poursuites peuvent débuter dans les deux ans qui suivent l'infraction - à défaut de règlement, le min. du Travail porte l'affaire devant le ministre de la Justice qui entame des poursuites	- l'employée ne peut être renvoyée parce qu'elle est enceinte ou a fait une demande de congé de maternité	- maximum de 1 000$ d'amende ou un an d'emprisonnement, ou les deux - le remboursement à l'employée du salaire perdu - réintégration de l'employée - 50$ d'amende par jour de refus de se soumettre au jugement du tribunal
Fonction publique fédérale	- l'affaire est portée devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	- non prévue	- l'amende est fonction du type d'infraction
Alberta	- enquête - Ordre de la Commission avec approbation du Lieutenant gouverneur en conseil	- ne peut renvoyer ou mettre à pied une employée parce qu'elle est enceinte ou a fait une demande de congé de maternité - le défaut d'accorder des congés de maternité constitue une infraction	- pour les sociétés: maximum de 10 000$ d'amende - pour les personnes: maximum de 5 000$ d'amende ou de 6 mois d'emprisonnement en cas de refus de paiement
Alberta - Fonction publique	- enquête par la Commission de la Fonction publique - plainte au syndicat	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Colombie-Britannique	- poursuites en cour de première instance	- un employeur ne peut congédier une employée enceinte ni changer ses conditions de travail sans son consentement écrit	- amende à l'employeur - à la discrétion du juge

Tableau 2 (suite)

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Colombie-Britannique - Fonction publique	- procédure interne d'appel - renvoi des plaintes à l'ombudsman - plaintes auprès du syndicat	- sans mention précise - doit avoir une bonne raison de congédier l'employée - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Île-du-Prince-Édouard - Fonction publique	- grief présenté au syndicat - les employées exclues peuvent en avertir le président de la Fonction publique	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Île-du-Prince-Édouard	- plainte auprès de la Commission des relations de travail (voir par. 70,919 du Canadian Labour Law Reporter)	- une employée ne peut être congédiée, mise à pied ou suspendue pour le seul motif qu'elle est enceinte, incapable provisoirement d'accomplir son travail pour cette raison, ou a demandé un congé de maternité	- 100 à 1 000$ d'amende pour l'employée ou la personne - 500 à 5 000$ d'amende pour l'employeur, le syndicat ou l'organisation d'employeurs
Manitoba	- plaintes dans les six mois et enquêtes, ou les deux - Division des normes de l'emploi déboute la plainte ou donne l'ordre d'obtempérer - tribunal de première instance: ne peut pas verser le salaire si l'employée n'a pas été réintégrée dans ses fonctions	- ne peut congédier une employée parce qu'elle est enceinte si elle a droit à un congé de maternité	- maximum de 500$ d'amende ou de 3 mois d'emprisonnement, ou les deux - maximum de 100$ d'amende par jour et de 3 mois d'emprisonnement, ou les deux, lorsque l'employeur refuse de verser son salaire à l'employée sociétés: maximum de 1 000$ d'amende
Manitoba - Fonction publique	- enquêtes - plaintes auprès du syndicat	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction - suspension, congédiement

Tableau 2 (suite)

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Nouveau-Brunswick	- réglé par le biais de la conciliation - tribunal provincial	- ne peut refuser d'employer une femme pour le seul motif qu'elle est enceinte	- amendes de 100 à 1 000$ - emprisonnement pour refus de rembourser l'employée ou de payer l'amende
Nouveau-Brunswick - Fonction publique	- enquêtes - plaintes auprès du syndicat	- non prévue	- selon le type d'infraction
Nouvelle-Écosse	- enquêtes, plaintes - Directeur - renvoi devant le tribunal - appel aux tribunaux	- ne peut congédier une employée parce qu'elle est enceinte si elle a droit à un congé de maternité	- infraction au Code: - amende maximale de 100$ - maximum de 50 jours d'emprisonnement à défaut de paiement - infraction aux ordres du tribunal: amende maximale de 500$ ou 90 jours d'emprisonnement, ou les deux - sociétés: amende maximale de 1 000$
Nouvelle-Écosse - Fonction publique	- enquête - plainte auprès du syndicat	- non prévue - peut figurer dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infraction
Ontario	- enquête - ordre de réintégrer l'employée, de changer la politique ou de l'indemniser ou les deux	- une employée ne peut être congédiée parce qu'elle est enceinte si elle a droit à un congé de maternité	- amende maximale de 1 000$ pour un individu - amende maximale de 10 000$ ou 6 mois d'emprisonnement s'il s'agit d'une société, d'un syndicat de travailleurs ou d'un conseil de syndicats, ou d'une organisation d'employés

Tableau 2 (suite)

Secteur de compétence	Procédures d'application	Protection contre les représailles	Sanctions en cas d'infraction
Ontario - Fonction publique	- plainte auprès de la Commission de la Fonction publique - plainte auprès du syndicat	- non prévue - peut figurer avec précision dans les clauses d'une convention collective	- selon le type d'infration
Québec	- plainte - Ministère du Travail	- non prévue	- aucune précision; dépend de la Commission
Saskatchewan	- Division des plaintes et des enquêtes - tribunal des magistrats, tribunal du Banc de la Reine	- une employée ne peut être congédiée parce qu'elle est enceinte - la charge de la preuve lui revient	- maximum de 200$ d'amende pour la première infraction et jusqu'à 30 jours d'emprisonnement pour refus de payer - maximum de 500$ d'amende pour les infractions subséquentes et jusqu'à 90 jours d'emprisonnement pour refus de payer
Saskatchewan - Fonction publique	- enquête - plainte auprès du syndicat - appel à la Commission de la Fonction publique	- une employée qui compte 12 mois de service ne peut être congédiée ou mise à pied pour le seul motif qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé de maternité	- le règlement dépend de la classification de l'employée ainsi que de l'autorité compétente (le syndicat ou la Commission de la Fonction publique)
Terre-Neuve	- enquêtes - plaintes - à défaut de règlement, obtenir l'accord du ministre de la Justice en vue d'entamer des poursuites	- ne peut congédier une employée parce qu'elle est absente en raison d'un congé de maternité - la charge de la preuve lui revient	- personnes physiques: amendes allant de 100 à 500$ pour refus de se soumettre à la décision du tribunal, ou jusqu'à 3 mois d'emprisonnement pour défaut de payer - sociétés: 200 à 1 000$ - récidive: double amende

Terre-Neuve - Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu au service du même employeur	• domestiques travaillant dans un établissement qui fournit la pension ou le logement à moins de trois personnes employées qualifiées ou stagiaires au sein de certaines professions libérales	• 17 semaines: maximum de 11 semaines avant et de 6 semaines après, temps supplémentaire entre les dates prévue et réelle de l'accouchement. L'employée doit produire un certificat médical si elle désire réduire ou augmenter la durée du congé	• préavis à l'employeur d'au moins 15 jours avant la date prévue du congé • certificat médical attestant la grossesse et donnant la date prévue de la naissance • réinstallation dans le même poste sans changement de salaire, de fonctions et d'avantages	• peut exiger le congé conformément aux dispositions de la loi	• aucune mention	• la différence entre les dates prévue et réelle de l'accouchement peut être ajoutée aux 17 semaines • l'employée qui désire prolonger son congé doit produire un certificat médical
Nouvelle-Écosse - Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• domestiques, praticiennes, étudiantes dans certains domaines, professionnelles, enseignantes	• 17 semaines: maximum de 11 semaines avant, et de 6 semaines après. L'employée a droit à un total de 17 semaines. L'employée qui désire réduire la durée du congé doit produire un certificat médical	• aucune mention de préavis • certificat médical précisant la date prévue de la naissance • reprise du travail assurée • aucune perte d'avantages ou d'ancienneté	• peut demander le départ en congé lorsque les fonctions ne peuvent être raisonnablement exercées par une femme enceinte ou si le rendement au travail est sensiblement diminué à partir de 11 semaines avant l'accouchement	• le congé peut être accordé si l'employeur désire que l'employée cesse de travailler	• le congé de maternité peut dépasser 17 semaines si c'est l'employeur qui l'exige
Nouvelle-Écosse - Fonction publique	• au moins un an de service	• aucune	• 18 semaines: maximum de 11 semaines avant et minimum de 7 semaines après la naissance. Possibilité de retourner plus tôt au travail sur présentation d'un certificat médical	• aucun préavis • l'employée a droit au même poste à son retour sans perte d'ancienneté ou d'avantages	• voir la case suivante	• l'employée peut prendre des congés de maladie si son employeur lui demande de cesser de travailler	• aucune disposition
Ontario - Normes du travail	• un an et 11 semaines avant la date prévue de la naissance	• les étudiantes inscrites à certains programmes de travail approuvés, les détenues de maisons de correction provinciales, les délinquantes purgeant une peine en vertu d'un décret de la Cour	• 17 semaines: maximum de 11 semaines avant, et minimum de 6 semaines après, sauf s'il y a production d'un certificat médical	• préavis de 2 semaines • certificat médical spécifiant la date de la naissance • à défaut de préavis, on doit fournir un avis rétroactif accompagné d'un certificat médical dans les 2 semaines qui suivent le début du congé • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable au même salaire • réinstallation également après mises à pied ou abolition du poste, dans un poste comparable	• l'employeur peut demander le départ en congé lorsque le travail s'en ressent	• aucune disposition	• aucune disposition
Ontario - Fonction publique	• plus d'un an de service	• aucune	• 17 semaines: maximum de 11 semaines avant la naissance et minimum de 6 semaines après. Possibilité de retourner plus tôt au travail avec un certificat médical et un préavis d'une semaine	• aucun préavis • réinstallation dans le poste antérieur et au même niveau de salaire qu'avant le début du congé	• aucune disposition	• aucune disposition	• aucune disposition
Île-du-Prince-Édouard - Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• employées agricoles	• 17 semaines avant la naissance: 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement: minimum de 6 semaines après l'accouchement • si celui-ci se produit après la date prévue, l'employée a encore droit à 6 semaines de congé • possibilité de retourner plus tôt au travail à la demande de l'employée	• préavis de 4 semaines • certificat médical • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable avec le même salaire et les mêmes avantages	• l'employeur peut exiger le départ en congé au plus tôt 3 mois avant la date prévue de l'accouchement et il est tenu de le justifier	• aucun employeur ne peut congédier, mettre à pied ou suspendre une employée pour le seul motif qu'elle est enceinte, incapable provisoirement d'accomplir son travail, ou a demandé un congé de maternité	• si l'accouchement se produit plus tard que prévu, l'employée a toujours droit à 6 semaines de congé de maternité
Île-du-Prince-Édouard - Fonction publique	• aucune	• aucune	• 4 mois	• les jours de congé de maladie accumulés ou les crédits de congé annuel ne sont pas touchés	• aucune disposition	• si l'accouchement a lieu prématurément, on peut envisager d'accorder un congé spécial à l'employée	• pour des raisons personnelles, jusqu'à 2 ans
Québec - Normes du travail	• 20 semaines dans les 12 mois précédents et au service de l'employeur le jour avant le congé. Les états de service sont reconnus pendant une grève ou un lock-out	• employées agricoles dans des fermes ayant 3 employés ou moins, gardiennes d'enfants, étudiantes inscrites à des cours de formation en vue d'un emploi	• 18 semaines: maximum de 16 semaines avant la date prévue de la naissance pour un total de 18 semaines. Minimum de 2 semaines après la naissance sans certificat médical • si la naissance se produit après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation correspondant à ce retard, à moins qu'il ne lui reste un minimum de 2 semaines de congé de maternité	• 4 semaines de préavis – l'employée doit donner 2 semaines de préavis avant de retourner au travail	• jusqu'à 6 semaines avant la date prévue de la naissance, l'employeur peut demander un certificat médical attestant que l'employée peut travailler. À défaut de présenter un certificat dans les 8 jours, l'employeur peut obliger l'employée à prendre son congé de maternité sur-le-champ	• si les conditions de travail présentent des risques pour l'enfant à naître ou pour la santé de la mère, l'employée peut demander, sur présentation d'un certificat médical, de prendre un congé de maternité spécial; dans ce cas, le congé commence à la 8e semaine qui précède l'accouchement • dans le cas d'un avortement thérapeutique ou d'une fausse-couche se produisant avant la 20e semaine, l'employée a droit à un congé d'un maximum de 3 semaines • lorsqu'une employée donne naissance à un enfant mort-né après la 20e semaine précédant la date de l'accouchement, le congé de maternité prend fin au plus tard 5 semaines après la naissance • une employée qui allaite son enfant peut demander une réaffectation sur production d'un certificat médical spécifiant que la santé de l'enfant pourrait être menacée. Si l'employeur n'y donne pas suite sur-le-champ, l'employée peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'elle ait été réaffectée ou jusqu'à ce que l'enfant soit sevré	• le congé régulier peut être prolongé jusqu'à 6 semaines pour des raisons de santé, l'employée doit cependant présenter un certificat médical • l'employée qui ne reprend pas son travail à la fin du congé de maternité est considérée comme démissionnaire
Saskatchewan - Normes du travail	12 mois d'emploi continu	• employées dans des fermes, des ranches ou des jardins maraîchers	• 18 semaines: maximum de 12 semaines avant la date prévue de la naissance, possibilité de retourner plus tôt au travail après consentement mutuel (doit donner un préavis de 2 semaines à l'employeur)	• préavis de 4 semaines • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de la naissance • sans préavis: congé de 14 semaines, et minimum de 6 semaines après la naissance • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages	• 3 mois	• l'employeur ne peut congédier, mettre à pied, suspendre ou traiter injustement de quelque façon une employée parce que celle-ci est enceinte ou temporairement incapable de travailler en raison de sa grossesse, ou a demandé un congé de maternité	• prolongation de 6 semaines pour des raisons de santé (avec certificat médical)
Saskatchewan - Fonction publique	• 12 mois d'emploi continu	• aucune	• 6 mois: 3 mois avant l'accouchement et 3 mois après l'accouchement	• un mois de préavis accompagné d'un certificat médical • réinstallation dans le même poste	• l'employeur peut stipuler que l'employée prendra un congé de plus de 2 mois plus la date prévue de l'accouchement et/ou un congé de 2 mois immédiatement après l'accouchement lorsque sa grossesse ou les besoins du nouveau-né pourraient nuire à l'accomplissement de son travail	• l'employée ne peut être congédiée uniquement parce qu'elle est enceinte	• aucune disposition

TABLEAU 3: DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS DE MATERNITÉ

GOUVERNEMENT ET ACTIVITÉ	PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ	EXEMPTIONS	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS	DROITS DE L'EMPLOYEUR D'EXIGER LE CONGÉ	MALADIES DUES À LA GROSSESSE	PROLONGATION DU CONGÉ
Canada - Sociétés interprovinciales pour la plupart	• 12 mois d'emploi continu	• aucune	• 17 semaines: maximum de 11 semaines avant, et maximum de 17 semaines après — temps supplémentaire entre les dates prévue et réelle de l'accouchement	• présentation d'un préavis par écrit 4 semaines avant le début du congé • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date approximative de l'accouchement • en l'absence de préavis, les 17 semaines sur présentation de certificat médical affirmant l'incapacité à remplir les fonctions pour cause de grossesse • réinstallation dans un poste semblable ou comparable	• aucune disposition dans la loi sur le congé anticipé	• selon les dispositions de la Div. 6 (congé de maladie) du Code canadien du travail, une employée en service continu depuis 3 mois qui est malade pendant un maximum de 12 semaines ne peut être renvoyée uniquement parce qu'elle est malade, que la maladie se rapporte à la grossesse ou non • la Commission canadienne des droits de la personne a mis en oeuvre une politique d'égalité de traitement	• aucune disposition en vue de la prolongation du congé de maternité. Protection assurée en vertu du Code canadien du travail pour un congé de maladie maximum de 12 semaines
Canada - Fonction publique	• nommée pour 6 mois ou plus, ou employée permanente	• ces dispositions s'appliquent aux employées exemptées, sauf les employées nommées pour une période déterminée ou affectées au cabinet d'un ministre	• 37 semaines: maximum de 11 semaines avant et de 26 semaines après l'accouchement • l'employée peut demander que son départ soit retardé	• aviser le sous-chef au moins 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement • peut avoir à présenter un certificat médical • réinstallation dans le même poste avec le même salaire et les mêmes avantages	• aucune mention dans la directive en cas de congé anticipé	• l'employée peut utiliser ses congés de maladie accumulés	• un sous-chef peut autoriser une employée à prendre un congé prolongé
Alberta - Normes du travail	• 12 mois d'emploi continu	• domestiques travaillant dans des maisons privées, ouvrières agricoles, employées de la police municipale et fonctionnaires provinciales	• 18 semaines: maximum de 12 semaines avant, et maximum de 6 semaines après la date réelle de l'accouchement — temps supplémentaire entre les dates prévue et réelle de l'accouchement. Possibilité de retourner au travail avant 6 semaines, sur présentation d'un certificat de médecin et avec l'accord de l'employeur	• préavis de 2 semaines • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de l'accouchement • sans préavis, seulement s'il y a des raisons médicales pour cesser de travailler, certificat • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. Lorsque les opérations ont été interrompues, cette disposition s'applique aux 12 mois qui suivent la fin du congé de maternité	• peut exiger le départ en congé 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement si la grossesse nuit à l'exécution des tâches	• ne peut être renvoyée parce qu'elle est enceinte	• prolongation de 3 semaines pour des raisons de santé
Alberta - Fonction publique	• un an de service continu	• aucune	• 17 semaines: congé minimum. Les employées peuvent prendre de 17 semaines à 6 mois	• un préavis doit être donné 3 mois à l'avance • réinstallation dans le poste antérieur ou un poste de même classification dans le même Ministère	• le ministère peut fixer la date du début du congé, sauf sur présentation d'un certificat médical	• peut utiliser ses congés de maladie ordinaires si elle était malade avant de prendre son congé de maternité	• aucune disposition
Colombie-Britannique - Normes du travail	• aucune	• cette loi ne s'applique pas à certaines professionnelles, certaines catégories de vendeuses, aux étudiantes inscrites à certains programmes de travail approuvés, aux étudiantes employées à l'école qu'elles fréquentent, aux personnes travaillant dans une résidence privée uniquement pour prendre soin d'un enfant, d'un invalide, d'un infirme ou de toute autre personne, aux bénéficiaires de l'aide sociale qui participent à un programme d'emploi, aux artistes, musiciennes, interprètes ou actrices, aux étudiantes infirmières	• 18 semaines: maximum de 11 semaines avant l'accouchement; le congé peut être raccourci sur présentation d'un certificat de médecin	• aucune limite de préavis • certificat médical • réinstallation dans le poste antérieur ou dans un poste comparable avec toutes les augmentations de salaire et d'avantages qui ont pris effet	• un employeur peut exiger qu'une employée parte en congé si elle est incapable d'accomplir ses tâches	• la Commission des droits de la personne a adopté une politique à ce sujet	• prolongation avec certificat médical — 6 semaines consécutives
Colombie-Britannique - Fonction publique	• période de probation initiale	• aucune	• 6 mois: maximum de 9 semaines avant l'accouchement jusqu'à un maximum de 6 mois	• préavis de 3 mois • réinstallation dans le poste antérieur ou un poste de rang et de salaire égaux	• aucune disposition	• si elle possède une réserve de congés de maladie, elle peut s'en servir	• maximum de 6 autres mois pour des raisons de santé, sur présentation d'un certificat médical
Manitoba - Normes du travail	• 12 mois avant la demande de congé	• aucune	• 17 semaines: maximum de 11 semaines avant, minimum de 6 semaines après	• préavis de 4 semaines • certificat médical attestant la grossesse et spécifiant la date prévue de la naissance • même sans préavis, l'employée a droit à 17 semaines avec un certificat médical précisant que, pour des raisons de santé, elle ne peut accomplir des tâches normales • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages • continu	• l'employeur ne peut décider quand le congé doit débuter, à moins de le justifier	• aucune disposition	• prolongation au-delà de 17 semaines lorsque l'accouchement survient après la date prévue
Manitoba - Fonction publique	• 12 mois d'emploi continu	• aucune	• 17 semaines: maximum de 11 semaines avant l'accouchement	• préavis par écrit donné de 4 à 10 semaines avant la date prévue de l'accouchement • certificat médical • réinstallation dans le même poste ou un poste comparable avec le même salaire et les mêmes avantages	• aucune disposition	• aucune disposition	• aucune disposition
Nouveau-Brunswick - Normes du travail	• aucune	• domestiques, employées agricoles, enfant employée par un parent ou par un futeur	• 12 semaines: maximum de 6 semaines avant et 6 semaines après, jusqu'à concurrence de 17 semaines	• certificat médical attestant que l'accouchement aura probablement lieu dans 6 semaines • aucune disposition particulière concernant la réinstallation	• litigieux; rien n'empêche l'employeur d'exiger qu'une employée enceinte prenne congé • ne peut refuser un emploi à une femme pour cause de grossesse	• aucune mention précise	• l'employée peut prolonger son congé en produisant un certificat médical
Nouveau-Brunswick - Fonction publique	• aucune	• aucune	• 5 mois: 2 mois avant l'accouchement et 3 mois après	• préavis de 3 mois • aucune disposition concernant la réinstallation	• aucune disposition	• aucune disposition, bien que l'employée puisse utiliser 10 jours de congé de maladie pendant le délai de carence relatif aux prestations d'assurance-chômage	• cette période peut être prolongée sur présentation d'un certificat médical

Tableau 4

Congés de paternité, d'adoption et autres congés connexes

Secteur de compétence	Nom de la loi	Congés de paternité	Congés d'adoption	Autres congés connexes
Fonction publique fédérale	Directive régissant les congés pour responsabilités familiales	- un jour payé à la naissance d'un enfant	- un jour payé	- deux jours payés pour prendre soin d'un membre de la famille qui est malade
		- 26 semaines de congé non payé après la naissance d'un enfant	- 26 semaines de congé non payé après l'adoption d'un enfant	- ½ journée payée pour amener un membre de sa famille à un rendez-vous (chez un médecin)
			- Si le père et la mère sont tous deux des fonctionnaires fédéraux, le total des deux congés ne doit pas dépasser 26 semaines	- maximum d'un an de congé non payé pour besoins personnels
				- ce congé ne doit pas être pris en même temps qu'un congé de maternité ou de paternité
				- maximum de 5 ans de congé non payé pour prendre soin d'un enfant d'âge préscolaire
Alberta	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 6 mois de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (après un an)	-
			- un jour payé pour les procédures d'adoption	-
Colombie-Britannique	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 6 mois de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (après le stage probatoire, un seul parent est admissible)	-

Tableau 4 (suite)

Secteur de compétence	Nom de la loi	Congés de paternité	Congés d'adoption	Autres congés connexes
Île-du-Prince-Édouard	Loi sur le travail	-	- maximum de 6 semaines sur présentation d'un avis du directeur d'une agence d'adoption, pour l'adoption d'un enfant de 6 ans ou moins	
Manitoba	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 10 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (preuve d'adoption)	-
Nouvelle-Écosse	Code des normes du travail	-	- maximum de 5 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant de 5 ans ou moins	-
	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 4 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant de 5 ans ou moins	-
Ontario	Loi sur la Fonction publique	-	- maximum de 6 semaines de congé non payé pour l'adoption d'un enfant (après un an)	-
Québec	Une loi concernant les normes du travail	-	- 2 jours de congé non payé pour l'adoption d'un enfant	
	Règlement concernant les normes de travail en vertu d'une loi relative aux normes de travail	-		- 3 semaines de congé non payé en cas de danger de fausse couche

Tableau 4 (fin)

Secteur de compétence	Nom de la loi	Congés de paternité	Congés d'adoption	Autres congés connexes
Québec (suite)				- 5 semaines de congé non payé après la naissance d'un enfant mort-né avant la 20e semaine - 3 semaines de congé non payé après un avortement légal, pratiqué avant la 20e semaine
Saskatchewan	Loi sur les normes de travail	- un avis de 4 semaines doit être donné (après un an) - maximum de 6 semaines de congé non payé pouvant être pris au cours des 3 mois entourant la naissance	- un préavis de 4 semaines doit être donné - maximum de 6 semaines de congé non payé commençant à la date de l'adoption (sujet à une période d'admissibilité)	-

Tableau 5

Dispositions relatives aux avantages sociaux dans les lois

Secteur de compétence	Dispositions relatives aux avantages sociaux
Canada - principalement des sociétés interprovinciales	- l'employeur n'est pas tenu d'effectuer les versements pendant le congé; aux fins des régimes d'avantages sociaux, l'emploi est considéré comme continu à la reprise du travail
Canada - Fonction publique	- l'ancienneté est maintenue - régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC): à la condition que l'employée ait droit aux prestations de maternité de l'assurance-chômage - les avantages que touchent habituellement les employées à temps partiel sont calculés en fonction de leurs heures de travail (1) assurance médicale provinciale: transfert des paiements au conjoint ou paiement direct (2) Assurance groupe chirurgicale/médicale: l'employée est couverte automatiquement - paiement forfaitaire ou double déduction pour la durée de l'absence (3) Retraite: l'employeur continue les versements, l'employée paie au retour (4) Assurance-invalidité ou invalidité à long terme: toujours en vigueur pendant le congé, paiement au retour (5) Assurance des cadres de la Fonction publique: le paiement doit être effectué à l'avance (6) RPC et RRQ: pas de déduction, pas de paiement au retour
Assurance-chômage	- prestations de maternité pendant 15 semaines, après un délai de carence de 2 semaines - doit avoir occupé un emploi assurable pendant 20 semaines, dont 10 entre la 30e et la 50e semaine avant l'accouchement - le montant des prestations s'élève à 60 p. 100 de la moyenne de la rémunération assurable (jusqu'à un montant maximum)
Alberta - syndicats	- conserve les avantages accumulés avant le congé, pas de cotisation exigée pendant le congé

Tableau 5 (suite)

Secteur de compétence	Dispositions relatives aux avantages sociaux
Alberta - Fonction publique	- assurance-vie de groupe et assurance-maladie: l'employée doit verser à l'avance sa cotisation et celle de l'employeur - l'employée ne peut présenter une demande de remboursement pour soins dentaires avant d'avoir repris son travail - Croix Bleue: l'employée acquitte toutes les primes - retraite: l'employée rembourse sa part au retour - l'employée continue d'accumuler des jours de congé annuel pendant les 22 premiers jours de son congé
Colombie-Britannique - syndicats	- les avantages sociaux sont toujours en vigueur pendant la période de congé et les jours de congés s'accumulent
Colombie-Britannique - Fonction publique	- les employées ont le choix de continuer ou non de contribuer aux divers régimes d'avantages sociaux
Île-du-Prince-Édouard - syndicats	- l'employeur n'est pas obligé de verser les cotisations au titre de la retraite pour toute période de congé de maternité qu'il a accordée
Île-du-Prince-Édouard - Fonction publique	- le congé n'a aucun effet sur les avantages acquis antérieurement
Manitoba - syndicats	- l'employée ne perd pas les avantages sociaux qu'elle a accumulés avant son congé
Manitoba - Fonction publique	- mêmes avantages au retour au travail
Nouveau-Brunswick - syndicats	- pas d'avantages sociaux pendant le congé
Nouveau-Brunswick - Fonction publique	- une employée peut utiliser un maximum de 10 jours de congé de maladie pendant le délai de carence de l'assurance-chômage - ne perd pas les avantages sociaux acquis avant le congé
Nouvelle-Écosse - syndicats	- ne perd pas l'ancienneté ni les avantages sociaux acquis
Nouvelle-Écosse - Fonction publique	- ne perd pas l'ancienneté ni les avantages sociaux acquis

Tableau 5 (fin)

Secteur de compétence	Dispositions relatives aux avantages sociaux
Ontario - syndicats	- ne perd pas l'ancienneté ni les avantages sociaux acquis
Ontario - Fonction publique	- régime d'assurance (vie, santé, dentaire) en vigueur tant que l'employée effectue ses versements - n'accumule pas de jours de congé annuel - la pension peut être rachetée après la reprise du travail
Québec - syndicats	- ne perd pas ses avantages sociaux (l'employée doit verser ses cotisations régulièrement, dont une part est payée par l'employeur), conserve tous ses avantages même dans le cas d'arrêt de travail
Saskatchewan - syndicats	- les mêmes salaires et avantages qu'elle recevait avant son congé de maternité, ne perd ni l'ancienneté ni la pension
Saskatchewan - Fonction publique	- n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé - à son retour, l'employée peut payer l'assurance-invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - à son retour, l'employée verse ses contributions au régime de retraite pour la période de congé
Terre-Neuve - syndicats	- pendant le congé, les avantages sociaux restent identiques à ceux existant avant le congé, sauf en cas d'accord conclu au préalable